

PÁG  
**5**

Investigaciones en curso

PÁG  
**12**

Responsabilidad Familiar  
Corporativa en Chile

PÁG  
**23**

Actividades del Centro / I Semestre

# REVISTA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

EDICIÓN Nº1 / I SEMESTRE 2018





Universidad de los Andes



# editorial

## Centro Trabajo y Familia

CENTRO DE INVESTIGACIÓN QUE NACE CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL QUE FAVOREZCA LA INTEGRACIÓN Y ARMONIZACIÓN ENTRE EL TRABAJO PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR.

BUSCA CONSTITUIRSE EN EL PRINCIPAL PUNTO DE REFERENCIA EN CHILE SOBRE **RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA (RFC)**.

### EQUIPO



**María José Bosch**  
Directora  
Centro Trabajo y Familia



**María Paz Riumalló**  
Directora Ejecutiva  
Centro Trabajo y Familia



**Catalina Prado**  
Subdirectora Club IFREI

### CONTACTO

 [clubifrei.ese@uandes.cl](mailto:clubifrei.ese@uandes.cl)

 +56 2 2618 1579 / 1565

### REDES SOCIALES

 [ctfese](#)

 [CTF\\_ESE](#)

 [ctfese](#)

**Blog** [www.blogctf.com](http://www.blogctf.com)

## Carta Directora

El Centro Trabajo y Familia del ESE Business School nació el año 2012 con el objetivo de fomentar una cultura empresarial que favorezca la integración y la armonización entre el trabajo profesional y la vida familiar, a fortalecer la institución de la familia y a enriquecer la actividad empresarial de la sociedad chilena.

Una de las principales quejas de mujeres y hombres trabajadores en estos tiempos, es que les falta tiempo para poder cumplir tanto con sus responsabilidades laborales como para poder dedicarle suficiente tiempo a sus intereses personales y familiares. Deseamos entonces contribuir a esta tarea, siempre desafiante por lograr armonizar mejor aquellos dos ámbitos donde transcurre la parte más importante de la vida de la mayoría de las personas: sus familias y sus trabajos profesionales. En ellos se juegan, en buena medida, la plenitud individual y social, y finalmente su felicidad.

En este camino de conciliar trabajo y familia, el rol de las empresas y organizaciones es fundamental, porque son ellas quienes pueden generar cambios que permitan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. Es cierto que hay aspectos de nuestro trabajo sobre los cuales no tenemos inferencia, pero también es cierto que hay otros que sí están en nuestras manos y sobre los cuales podemos trabajar.

Por lo tanto, te animamos a que al leer este informe, encuentres en él algo que pueda ayudarte en tu labor profesional diaria: como directivo, emprendedor o colaborador. Tú eres un agente de cambio y seguro que hay algo que puedes hacer para que más personas se beneficien de entornos que fomenten la conciliación y la integración trabajo y familia.

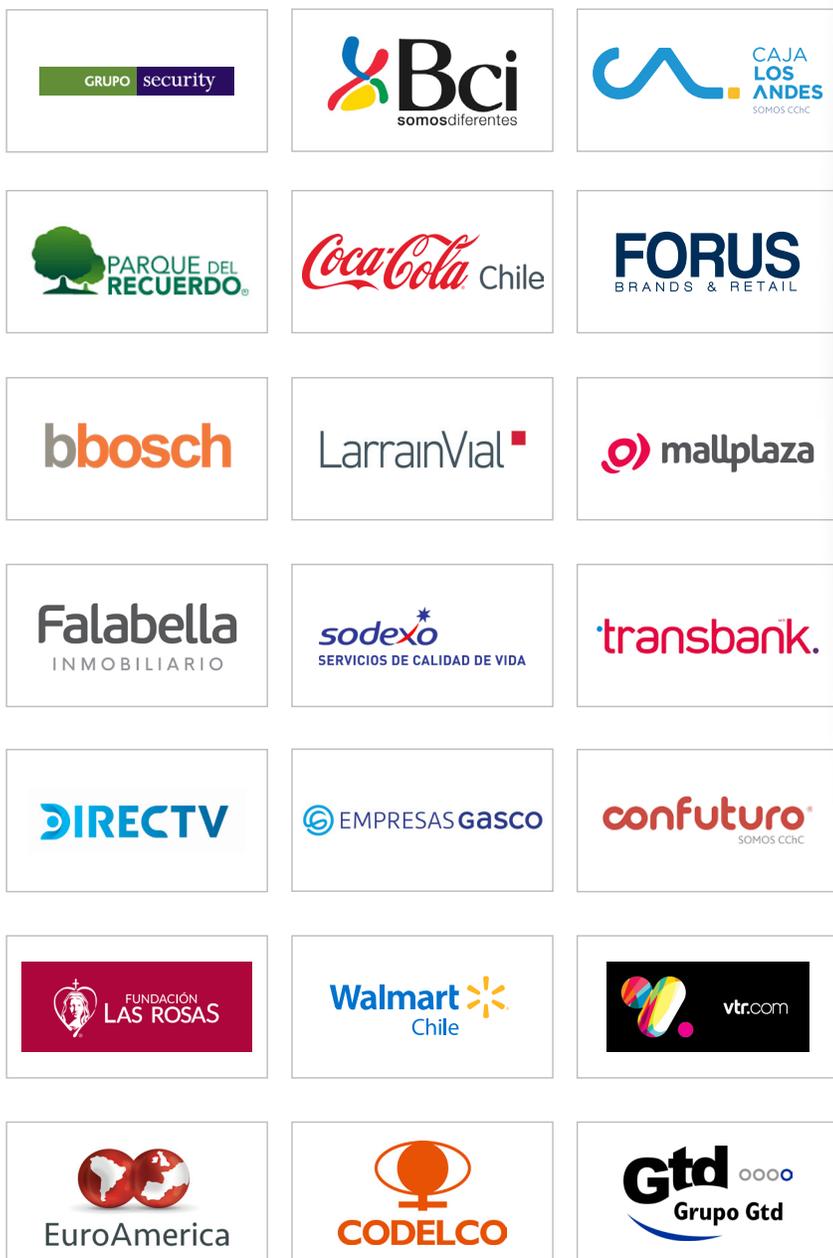
**María Paz Riumalló**  
Directora Ejecutiva  
Centro Trabajo y Familia  
ESE Business School, Universidad de los Andes

# club ifrei



Club de empresas que busca promover la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, a través del intercambio de experiencias y la entrega de información y últimas tendencias en este campo.

## MIEMBROS



# contenido

<b>líderes que inspiran</b>	<b>04</b>
Carlos Wulf	
<b>investigaciones en curso</b>	<b>05</b>
Implementando las Buenas Prácticas Trayectoria Profesional y Familia Integrar para ganar	
<b>posts del Centro</b>	<b>06</b>
Gestión del Tiempo: clave para la flexibilidad ¿Cómo organizar una reunión efectiva? La relación entre el sueño y la calidad de vida	
<b>enfoque</b>	<b>12</b>
Responsabilidad Familiar Corporativa en Chile: IFREI 1.5 2017	
<b>¿qué está pasando en Chile?</b>	<b>18</b>
Datos CENSO 2017 Discapacidad Envejecimiento	
<b>aporte del centro en las políticas públicas</b>	<b>22</b>
Proyecto de Sala Cuna Universal	
<b>actividades del centro</b>	<b>23</b>
Columnas de opinión María José Bosch Apariciones en prensa Actividades del Centro	



# Carlos Wulf

Gerente Corporativo de Gestión de Personas, Gasco



## CUÉNTANOS DE TU DÍA ¿TIENES ALGUNA RUTINA?

La única manera de poder conciliar un trabajo con la familia, con el crecimiento como persona y con el desarrollo profesional es teniendo prioridades, fijando objetivos que muchas veces terminan en que te vas fijando una rutina o forma de trabajar. En mi caso lo que trato de hacer siempre es partir muy temprano, planificar muy bien lo que voy a hacer en el día, no dejando que las cosas te pasen o que las reuniones te caigan encima: sino que uno teniendo claro qué es lo que quiere lograr del día y tratar de salir siempre a una hora adecuada del trabajo. Así alcanzo todos los días a estar bastante con mi familia.

Otra cosa que creo que me ha servido mucho es aprovechar los traslados. Siempre me ha gustado mucho el deporte, pero lamentablemente por

temas de tiempo lo iba dejando de lado. Hace un par de meses decidí moverme en bicicleta al trabajo (cuando es posible) y eso me ha ayudado en varias cosas como tener un tiempo de ejercicio que ha mejorado mi calidad de vida sustancialmente y también estar en un contacto más directo con la comunidad.

## EN CUANTO A LA FAMILIA ¿QUÉ ACTIVIDADES DISFRUTAN JUNTOS?

Son tantas, pero yo te diría que cuando comemos relajados un día en la semana en la noche para mí es algo especial. También los domingos cuando vamos a misa y después hacemos alguna actividad con la familia ampliada. Normalmente cosas sencillas como ir a caminar una vuelta a la cuadra, regalinear, jugar, escuchar música o simplemente estar.

## ¿CÓMO SE VIVE LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA EN GASCO?

Nosotros empezamos a trabajar este tema el 2016, por lo que llevamos todavía un recorrido que es bastante corto. Yo te comentaría que hay dos grandes ámbitos de acción: en primer lugar los líderes y especialmente el gerente general han sido grandes auspiciadores de que para tener una empresa que se pueda proyectar en el futuro, tiene que contar con personas integrales y las personas integrales son aquellas que además de desarrollar su lado profesional, son capaces de tener otros ámbitos de su vida en equilibrio. Teniendo el convencimiento de los líderes con respecto a este tema y además con el ejemplo de estos, se hace mucho más fácil poder empezar a vivir la responsabilidad familiar corporativa.

Por otro lado, si tú declaras que quieres ser una empresa RFC, tus políticas como compañía, beneficios y la toma de decisiones tienen que mostrar esto. Por lo que se ha hecho un trabajo muy grande a través de la formación de los colaboradores y también de los supervisores cambiando algunas políticas que sí nos permitan vivir este sueño que tenemos para Empresas Gasco.



1

2

3

# Investigaciones en curso

## IMPLEMENTANDO LAS BUENAS PRÁCTICAS

Este libro busca entregar una versión holística de la conciliación trabajo y familia desde el punto de vista de la empresa, la familia y la sociedad. Busca entregar también herramientas concretas de políticas y buenas prácticas que pueden ser implementadas en las empresas. Será así el segundo libro de buenas prácticas RFC escrito por el Centro.

## TRAYECTORIA PROFESIONAL Y FAMILIA

El estudio tiene por objetivo entender la situación por la que atraviesan hombres, mujeres y familias en Chile. Nos interesa conocer tu opinión sobre temas relacionados con el trabajo de la mujer, la maternidad/paternidad, la igualdad de oportunidades, y las posibles soluciones que pueden ser factibles para mejorar la situación personal, familiar, laboral y social de todos.

## INTEGRAR PARA GANAR

El interés que nos une es el de entender cómo aquellas actitudes, hábitos y emociones que desarrollamos en el trabajo, las llevamos a nuestros hogares, enriqueciendo nuestra vida familiar. Y al contrario: los hábitos y las emociones tóxicas recaen sobre los miembros de nuestras familias.

# Gestión del Tiempo: clave para la flexibilidad



**E**l mundo avanza muy rápido y cada vez escuchamos más la frase "no tengo tiempo" y el refrán "el tiempo es oro" nos parece cada vez más una realidad. Soñamos con que el día tenga más horas para poder hacer todas las cosas a las que muchas veces renunciamos por falta de tiempo. Entonces, ¿el problema es que no contamos con suficiente tiempo para realizar todo lo que queremos? No necesariamente, muchas veces el problema es que no lo gestionamos de manera adecuada y como resultado de esta mala gestión alargamos nuestras jornadas de trabajo, aumenta nuestro estrés y cometemos más errores.

El tiempo es un recurso finito ya que sólo tenemos 24 horas al día y cuando las consumimos no hay más tiempo que utilizar. Es un recurso no almacenable ya que no es posible guardar "tiempo" para utilizarlo

en otra ocasión. También es perecedero, ya que si no se usa se pierde. Y a la vez es sumamente importante, ya que debemos disponer de él para el logro de nuestros objetivos.

Siendo conscientes de las características que tiene el tiempo como recurso, podemos entender la relevancia que tiene la gestión de éste. La esencia de la productividad personal es aprender a emplear correctamente nuestro tiempo para la consecución de objetivos relevantes con la debida concentración y efectividad. Pero esto no sólo nos hace más productivos, sino que además nos hace más felices y aumenta nuestra satisfacción laboral.

Una adecuada gestión del tiempo influye de manera positiva en nuestro desarrollo profesional. Por otra parte, nos permite poder dedicarle tiempo a otras



cosas, tales como nuevas opciones profesionales o capacitaciones. Además de que nos ayuda a ordenar nuestras rutinas, permitiéndonos clarificar los objetivos que tenemos planteados.

Es importante la búsqueda de una vida integrada, por lo que se debe buscar la optimización del tiempo de trabajo, así como también tener tiempo libre. Una buena gestión del tiempo contribuye a la conciliación de vida personal, familiar y laboral de las personas.

A continuación, les dejamos algunas recomendaciones que pueden ser útiles para que cada uno de ustedes pueda en primer lugar identificar y luego gestionar eficientemente los "ladrones de tu tiempo".

**1. DESORGANIZACIÓN PERSONAL:** si no tienes claros tus objetivos, no podrás definir el trabajo a realizar, ni planificar el trabajo adecuadamente. Dedicar todos los días un pequeño rato a organizar tu día y preparar un plan diario de acción. Define claramente tus objetivos a corto, medio y largo plazo, y hazlo periódicamente. Separa lo importante de lo urgente.

**2. PROCRASTINAR:** aplazar tareas de forma habitual, con el típico "esto lo dejo para mañana". Aplazar las tareas no es malo, pero hacerlo de manera repetida sí lo es. Si, de forma habitual, dejamos para otro momento las tareas que menos nos gustan, éstas terminarán volviendo en estado de emergencia, destruyendo toda organización personal.

**3. INCAPACIDAD DE DELEGAR:** si no delegamos adecuadamente, terminaremos haciendo cosas que otros pueden hacer mejor y más rápidamente.

**4. CORREO, REDES SOCIALES Y MENSAJERÍA INSTANTÁNEA:** tenerlos siempre abiertos con ventanas emergentes que nos avisan la llegada de

estos mensajes es una distracción innecesaria. Una recomendación es definir y concretar franjas horarias dedicadas a repasar los mails y mensajes.

**5. REUNIONES:** muchas veces éstas nos hacen perder mucho tiempo y además afectan a mucha gente. En ocasiones son demasiado frecuentes, demasiado largas y generalmente mal preparadas. Siempre debemos evaluar la necesidad de la reunión, convocar sólo a las personas implicadas, se deben preparar con anterioridad, definir los temas a tratar y establecer un tiempo máximo.

**6. EXCESO DE EMERGENCIAS:** en estos estados de emergencia todo se da vuelta y cualquier organización anterior deja de tener sentido. La mayoría de las crisis son consecuencia de algo que se hizo mal o no se hizo, por lo que hay que prevenirlas en la medida de que sea posible, definiendo claramente objetivos y tareas, organizando, planificando, tomando decisiones, diciendo no a lo innecesario, delegando correctamente, etc.

Los ladrones de tiempo no sólo proceden del exterior ya que cada individuo es el único responsable de organizar su tiempo y de decidir a qué lo quiere dedicar. En conclusión, cada vez que pienses que no tienes tiempo, piensa en qué actividades estás invirtiendo tu tiempo y a cuáles les estás dando prioridad. Generalmente los ladrones del tiempo nos alejan de nuestros objetivos profesionales, familiares y personales. Una vez que hemos detectado cuáles son los ladrones de tiempo que más frecuentemente ocupan el nuestro, podemos empezar a trabajar en ellos. El proceso de cambio debe ser paulatino, pero la tarea más difícil es conocernos y concientizarlos. Cada uno de nosotros debe ser dueño de su propio tiempo lo que implica priorizar lo que es importante para nosotros.

**¡El tiempo es limitado así que dedícate a lo importante!**



# ¿Cómo organizar una reunión efectiva?

Las reuniones improductivas son uno de los principales factores que afectan la productividad y la gestión del tiempo de las personas en las organizaciones. Si se gestionan bien, es una práctica que puede ayudar a la eficiencia de los equipos. De acuerdo a una publicación de Harvard Business Review, en promedio, el 15% del tiempo de las horas totales de trabajo en una organización es invertido en reuniones. Este porcentaje aumenta significativamente en los rangos más altos de las compañías, alcanzando un 33% en los CEO's. Esto no sería un problema si el tiempo invertido en reuniones fuera productivo, pero cada vez más, la dificultad de mantener la concentración y foco de los participantes está haciendo que se pierda su efectividad.

Algunos factores claves para organizar una reunión son:



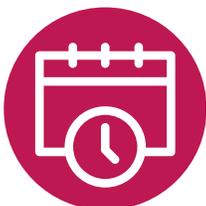
### 1. DEFINIR LOS OBJETIVOS DE LA REUNIÓN

¿Para qué es esta reunión? Definir y declarar el propósito de la reunión es clave para que todos los involucrados estén en sintonía. Por lo tanto, primero es necesario tener claro si es realmente necesaria una reunión. Si la respuesta es afirmativa, entonces se debe definir claramente el objetivo de ésta para asegurar su éxito.



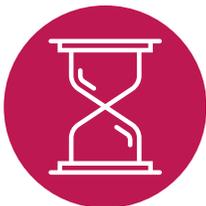
### 2. DEFINIR LOS ASISTENTES

Es necesario identificar a los asistentes necesarios e invitar solo a quienes tienen un rol en el tema. No solo es importante determinar por qué una persona debe o no asistir, sino que también es determinante el número total de participantes. Esto dependerá del propósito de la decisión. Por ejemplo, si el propósito de la reunión es hacer brainstorming se pueden tener más participantes, pero si es tomar decisiones entonces la reunión no debería tener más de 8.



### 3. AGENDA, ESTRUCTURA Y FOCO

Se debe contar con una agenda del día que defina los puntos clave que se deben tratar en el encuentro, qué temas se abordarán y cuánto tiempo se dedicará a cada asunto. Dado esto es imprescindible compartir de antemano la agenda del día con los asistentes, y asegurarse de mandar el material antes de la reunión.



### 4. DEFINIR LAS NORMAS DE LA REUNIÓN

Se debe respetar la agenda y los tiempos por tema, evitando salirse del programa. Se deben aplazar para otra reunión los temas que no corresponden a la agenda, y las personas deben hacer uso de la palabra solo referente al tema que se discute.



### 5. PUNTUALIDAD E INFRAESTRUCTURA

La reunión debe comenzar y terminar a la hora fijada, y debe contar con toda la infraestructura necesaria para desarrollarse adecuadamente (pizarrón, proyector, etc.).



### 6. REGISTRO DE LA REUNIÓN

Esto permitirá recordar las decisiones tomadas y las acciones a realizar y permitirá saber qué pasó en una reunión a la que no se asistió. Debe asignarse a una persona a tomar notas, redactar el acta y luego hacerla llegar a todos los involucrados.



### 7. ACCIONES POSTERIORES

Se debe crear, comunicar y hacer seguimiento del plan de acción y de las tareas que surgieron en la reunión. Es importante que el esfuerzo de haber llevado a cabo una reunión eficiente no quede en el tintero una vez que se acabó. Se deben asignar responsables para las tareas, así como también definir prioridades y fechas de entrega.

En la medida que se preste atención a los puntos anteriores, se lograrán reuniones más eficientes y productivas, lo que redundará en beneficio de la empresa y de los mismos colaboradores.



# La relación entre el sueño y la calidad de vida

Una de las tantas cosas que tenemos clara los seres humanos es la necesidad de descansar para sentirnos "bien" al día siguiente y la solución a esto, es dormir. Pero, ¿qué pasa cuando no es posible conciliar el sueño? ¿o cuando las preocupaciones invaden la cabeza y la alimentación, la hiperactividad y tecnología se vuelven uno de los principales enemigos para conseguirlo? Naturalmente nos preocupamos, en especial cuando el "insomnio" se convierte en algo de todos los días.

El insomnio genera frustración ya que afecta todas las actividades de nuestra vida. Por ejemplo, en el trabajo, se relaciona con el aumento de la tasa de accidentes laborales y de los errores generados durante las horas de trabajo.

Actualmente en Chile, el Ministerio de Salud (Minsal) asegura que el 63,2% de la población chilena sospecha que tiene problemas al dormir y el Journal of Clinical Sleep Medicine afirma que el 42,9% de los santiaguinos consume fármacos para conciliar el sueño. Ha sido tal la relevancia de este tema, no sólo en nuestro país, que desde el año 2008 se celebra el 15 de marzo el "Día Mundial del Sueño", con el objetivo de llamar la atención sobre distintos problemas vinculados al sueño.

Si por "dormir bien" entendemos que significa haber recuperado la capacidad física y psicológica para hacer las actividades del día, ¿qué puede influir en no conseguirlo?

- La existencia de aparatos electrónicos tales como, celulares, televisión, computador, entre otros, en el dormitorio

- Realizar ejercicio poco antes de irse a dormir
- Comer comidas condimentadas y/o tomar bebidas estimulantes
- Dormir siestas extensas durante el día (superiores a 20 minutos)

Estos son famosos y conocidos distractores del sueño que afectan la calidad de nuestro sueño. El buen dormir es algo positivo para nuestro cuerpo y mente, y está directamente relacionado con la creatividad, la pérdida de peso, la menor propensión a enfermedades cardíacas y al desarrollo de depresión. Mientras dormimos por ejemplo, se genera una equilibrada producción de hormonas, se regenera el sistema inmune, disminuye la presión y la frecuencia cardíaca. En resumen, si dormimos bien estamos y nos sentimos más saludables.

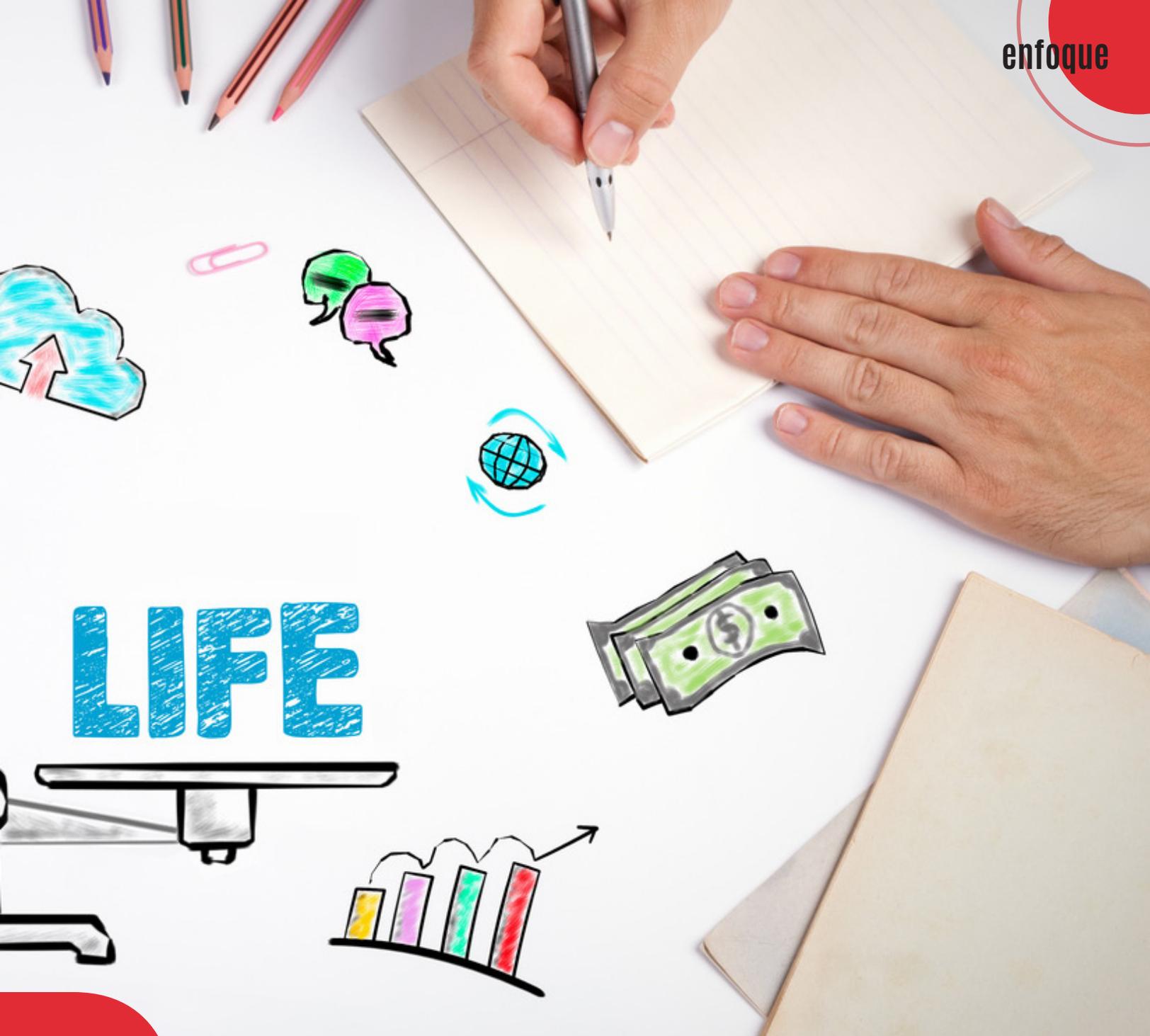
Hoy en día la falta de conciliación del sueño es algo que está afectando cada día a más personas y las soluciones parecen estar a la vuelta de la esquina con la compra de medicamentos, sin tener en cuenta las contraindicaciones de los mismos. Algunas de ellas son el insomnio inconsciente, la adicción, el síndrome de abstinencia, pesadillas, etc.

Es entonces prioritario conocerse a uno mismo y tener conciencia de las limitaciones que genera en cada uno el mal dormir. En la medida que conozcamos qué nos afecta y cómo, podremos generar los ambientes propicios para lograr un sueño de calidad lo que traerá efectos positivos, sobre todos los aspectos de nuestra vida como son trabajo, familia y nuestras actividades personales. El llamado entonces es que cada uno de nosotros sea consciente de la importancia de la conciliación del sueño en nuestras vidas.



**WORK  
CAREER  
BUSINESS**

**Responsabilidad Familiar  
Corporativa en Chile:  
IFREI 1.5 2017**



# LIFE

**D**urante los últimos 7 años el Centro Trabajo y Familia del ESE Business School ha investigado temas de conciliación trabajo, familia y vida personal en nuestro país bajo el marco de estudio del IFREI. Lo que facilita conocer cómo se han ido desarrollando estos temas, tomando en cuenta los distintos cambios sociales, como la incorporación cada vez mayor de la mujer al trabajo en todas las industrias, los cambios generacionales, el envejecimiento de la población, entre otros.

Los datos que arrojó el estudio IFREI 1.5 2017 tuvieron como finalidad medir específicamente el nivel de implantación de políticas, liderazgo y cultura de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) en Chile.

Este se determina mediante un análisis de tres dimensiones de las organizaciones, como son el liderazgo, la cultura y las políticas, que inciden en el nivel de la conciliación trabajo y familia de

las empresas y construyen el entorno en el que el colaborador trabaja. Con los resultados, los colaboradores son distribuidos en cuatro entornos –clasificados de la A a la D–, en donde el entorno A corresponde a personas que perciben que la empresa tiene un ambiente laboral que favorece sistemáticamente la conciliación trabajo y familia, mientras que el entorno D corresponde a aquellos colaboradores que perciben que en su organización la conciliación es sistemáticamente dificultada.

Una vez obtenida esta distribución, se puede calcular el impacto del nivel de conciliación, reflejado cuantitativamente en variables como la intención de dejar la organización, la satisfacción de los empleados, el tipo de motivación que se logra, la percepción de apoyo de la empresa, la salud –que impacta en las licencias médicas–, entre otros.

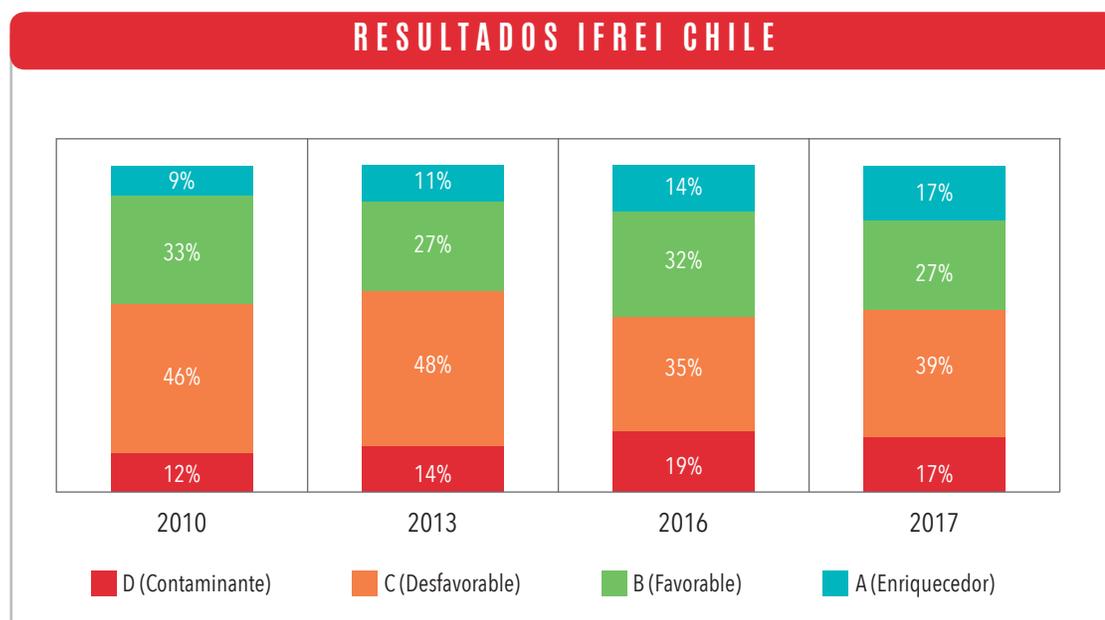
El entorno de RFC es relevante tanto para la organización, como para las personas que trabajan (y sus familias) y también para la sociedad en su conjunto. Dicho entorno de RFC tiene un efecto directo sobre las personas que se desarrollan en él. Una persona que tiene a su alcance las políticas,

el liderazgo y la cultura necesarios para poder tener una vida en la que el trabajo y la familia se enriquezcan, es una persona que en su puesto de trabajo se siente más valorado. Que puede desarrollar un estilo de vida más sano. Que puede cultivar más su formación humana e intelectual.

Tanto la familia como el trabajo constituyen y aportan al desarrollo de la persona en su integralidad. Si la familia es el ámbito de la persona en que se desarrolla social, valórica, afectiva y culturalmente, el trabajo es el ámbito en que la persona puede generar los medios para subsistir económicamente, desarrollarse, socializar y a la vez aportar a la sociedad con sus conocimientos, capacidades y tiempos.

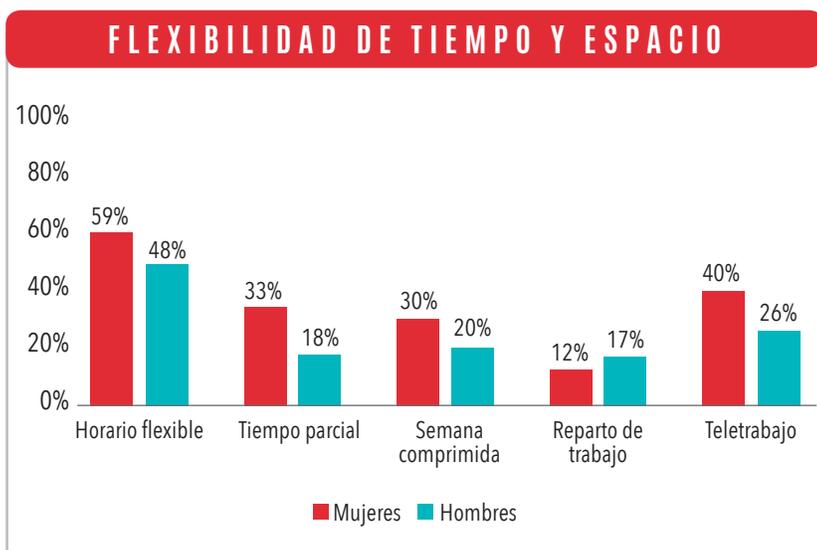
El estudio presenta de manera resumida la situación actual de Chile respecto a la integración de la vida laboral, personal y familiar, a partir del cual se puede comenzar a realizar planes realistas de mejora, tanto dentro de las instituciones como de las propias familias.

**Aspectos a destacar de las dimensiones de RFC:**

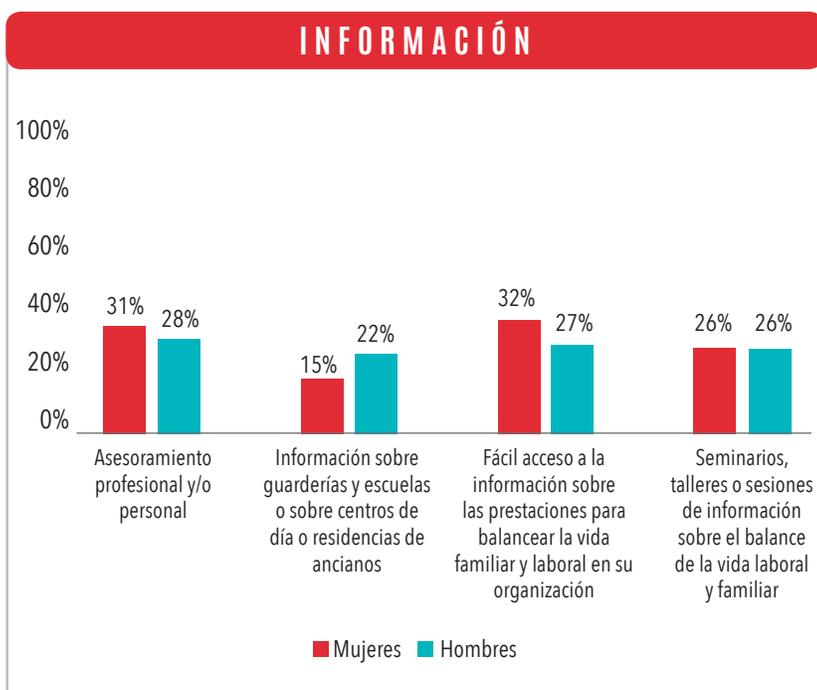


## 1. POLÍTICAS

Se midieron tres tipos de políticas; de flexibilidad, de apoyo familiar y de información.

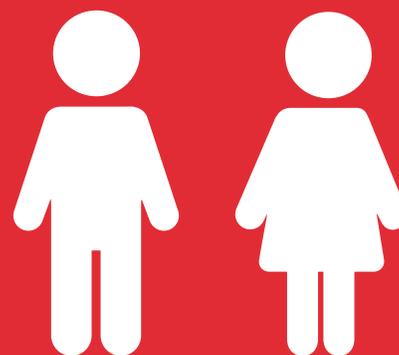


Se destaca horario flexible y el uso de las políticas de teletrabajo.



Respecto a años anteriores ha aumentado la asistencia a seminarios y/o talleres de formación en temas de conciliación.

El entorno RFC tiene un impacto sobre la organización, los colaboradores y sobre la sociedad.





## 2. LIDERAZGO

El liderazgo más valorado en Chile es el "Liderazgo emocional", el cual se describe como la percepción de ser escuchados por su supervisor cuando quieren compartir algún tema referente a sus necesidades personales de conciliación. El supervisor que da apoyo emocional manifiesta conductas tales como conocer las circunstancias familiares y personales de sus colaboradores, expresar

interés en la forma en que el trabajo afecta a las responsabilidades familiares, y manifestar respeto, comprensión y sensibilidad hacia estos aspectos.

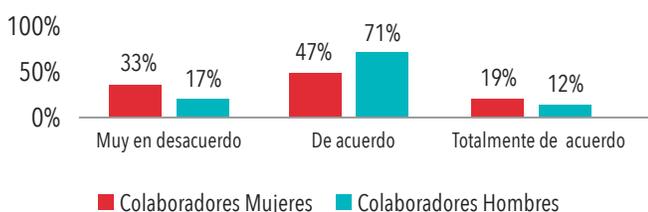
Y la relación mejor valorada es la de mujer supervisor por mujeres colaboradoras.



### 3. CULTURA

Mide el respeto a las excedencias (tomarse licencia para cuidar a sus hijos), consecuencias negativas para la carrera (utilizar las políticas de RFC es negativo para el desarrollo profesional) y expectativa respecto a cargas y horas de trabajo (número de horas que percibe que la empresa espera de él).

#### CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA CARRERA CHILE 2017

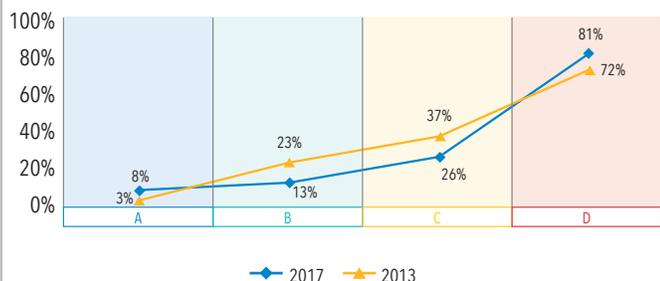


Existe alta percepción de consecuencias negativas para la carrera con el uso de políticas RFC. En el caso de las mujeres el 19% indica que el uso de políticas RFC tiene consecuencias negativas para la carrera y el 47% que podría tener. En el caso de los hombres, el 12% indica afirma que tiene consecuencias negativas y el 71% que podría tener.

#### IMPACTO DE LA RFC:

Un entorno familiarmente responsable tiene impacto en muchas dimensiones de la organización. El IFREI mide la intención de dejar la empresa, igualdad de oportunidades entre hombre y mujer y la percepción de apoyo de la organización.

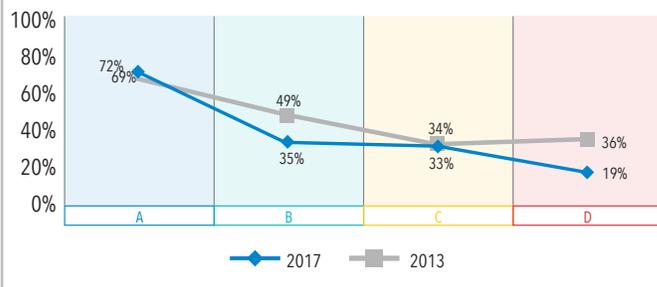
#### INTENCIÓN DE DEJAR LA EMPRESA CHILE 2017



Respecto a la intención de dejar la empresa, es muy importante por el costo involucrado en la rotación. Mientas en el Entorno A (Enriquecedor) la intención de dejar la empresa es muy baja, en un Entorno D (Contaminante) es muy elevada.

El entorno en el que trabaja el colaborador también afecta directamente a la persona y su modo de vida. El IFREI mide las horas de dedicación al trabajo, las horas de dedicación a la familia, la satisfacción con la integración familiar-laboral, entre otras.

#### SATISFACCIÓN CON LA INTEGRACIÓN FAMILIAR CHILE



La satisfacción con la integración familiar laboral, corresponde a la experiencia subjetiva de cómo los trabajadores integran su vida familiar y laboral.

Lo que sí está claro es que el hecho de que las empresas desarrollen la Responsabilidad Familiar Corporativa redunde en beneficio de todos. Como hemos visto, la RFC facilita unos mejores resultados empresariales, dado que las personas están más comprometidas, tienen una menor intención de dejar la empresa, y perciben una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (entornos A y B).

**Si quieres ver este informe completo, ingresa a [www.ese.cl](http://www.ese.cl), Centro Trabajo y Familia.**

## 1. Datos Censo 2017

# CHILE 2017

17.574.003 habitantes



HOMBRES  
**48,8%**  
(8.601.989)

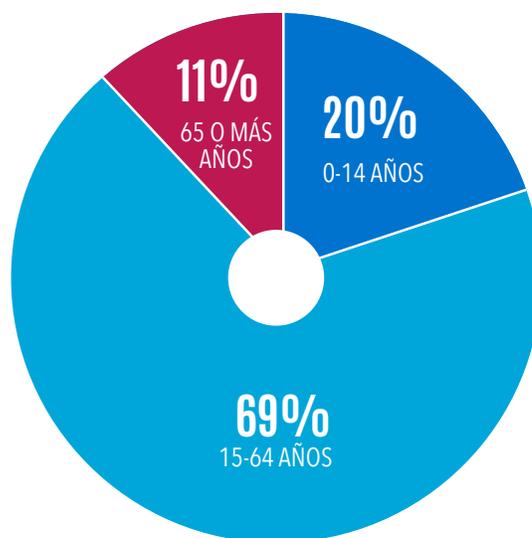


MUJERES  
**51,1%**  
(8.972.014)



ADULTOS MAYORES (+ de 65)  
**11%**  
(2.003.436)

## GRUPOS DE EDAD



7.928.068 mayores de 15 años que se declararon trabajando

419.000 (21%) adultos entre 65 y 100 años o más que se declararon trabajadores

## TRABAJADORES

**56%**

(7.928.068 mayores de 15 años)

## ADULTOS MAYORES TRABAJADORES

**5,3%**

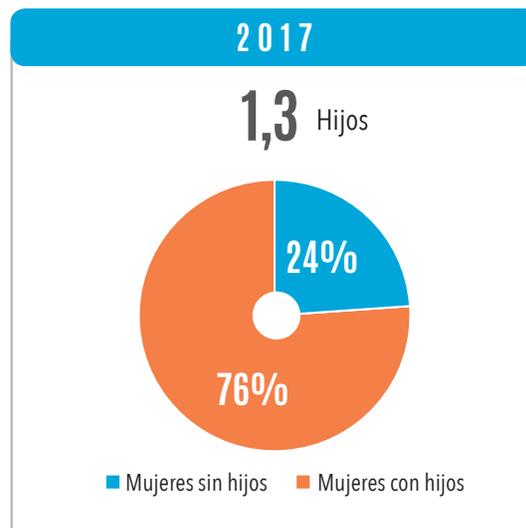
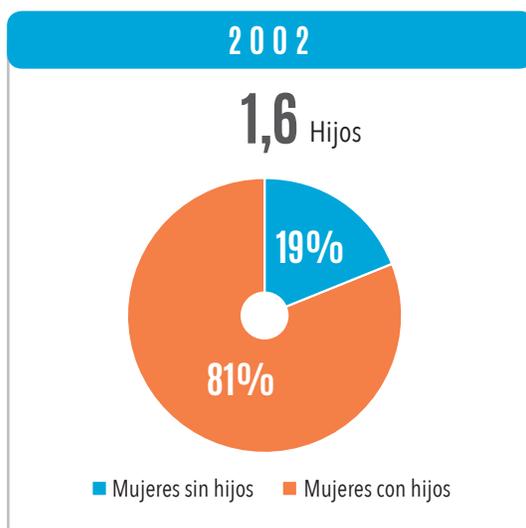
(419.000 entre 65 y 100 años)

**1.089**

(Tiene más de 100 años)



### PROMEDIO DE HIJOS POR MUJERES A LO LARGO DE SU VIDA FÉRTIL (15 A 49 AÑOS)



1.671.834 (24,2%) mujeres sin hijos (sobre alza en el tramo 30 a 34 años, 28,2% en 2002 a un 40,8% en 2017) y en el 2002 fueron 1.228.569 (22,7%).

## VIVIENDAS Y TIPOS DE HOGARES

El número de viviendas, en tanto, fue 6.499.355, de las cuales 6.486.533 (99,8%) corresponden a viviendas particulares y 12.822 (0,2%), a colectivas.



**5.651.637**  
TOTAL DE HOGARES

**41,6%**

Son hogares **nucleares monoparentales**, del cual el **85% de las jefaturas son mujeres**.

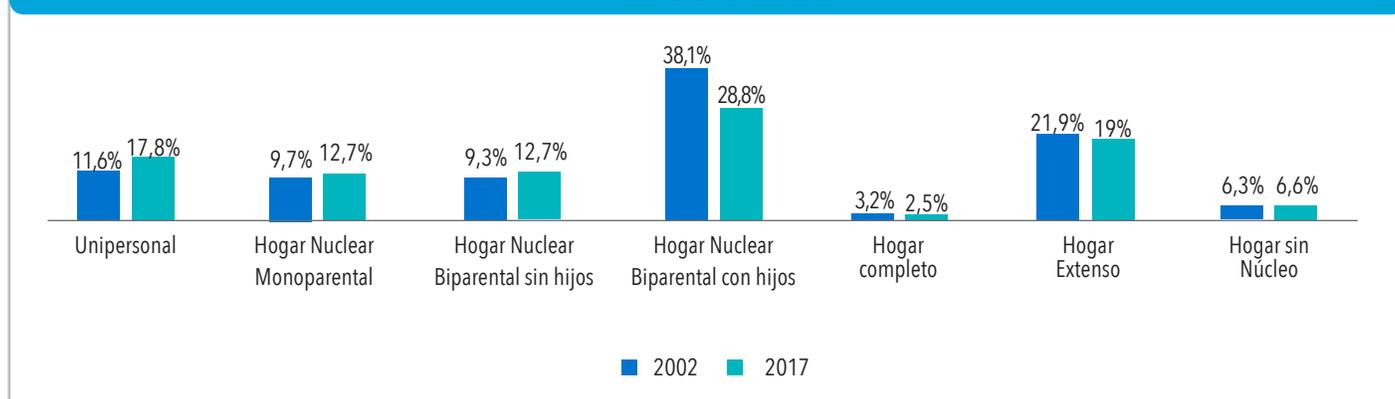


Al contrario, en los hogares **nucleares biparentales**,

**78%** de los jefes son hombres

CENSO	TOTAL HOGARES	PERSONAS POR HOGAR	JEFA DE HOGAR
1992	3.293.779	4,0	25,3%
2002	4.141.427	3,6	31,5%
2017	5.651.637	3,1	41,6%

### TIPO DE HOGAR



## 2. Discapacidad

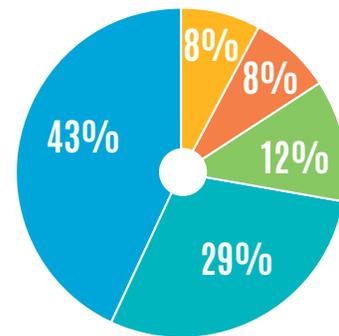
Según el Estudio Nacional de Discapacidad del 2015, **2.836.818 personas desde los 2 años en adelante se encuentran en situación de discapacidad en Chile** (16,7% de la población mayo de años en el 2015).

### SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

**2.836.818** Habitantes



### GRUPOS DE EDAD



■ 2 a 17 años ■ 18 a 29 años ■ 30 a 44 años  
■ 45 a 59 años ■ 60 años y más

## 3. Envejecimiento

Según la información de CELADE-CEPAL.

**PRESENTE**

**2025**

**2050**

**2100**

El grado de **envejecimiento en Chile es uno de los más altos del mundo** y muy similar al de países desarrollados.

Habrà más personas **mayores de 60** que menores de 15.

El número de **mayores de 80 se cuadruplicará.**

Los **mayores de 60 años representarán el 36,6%** y los menores de 15 años el 15,4% de la población.



## PROYECTO DE SALA CUNA UNIVERSAL

El pasado 14 de mayo, nos juntamos en el ex Congreso para hablar en el Seminario **“Por la inserción laboral femenina y el cuidado de niños y niñas: Una propuesta de modificación al artículo 203 del Código del Trabajo”**. Participé en esta actividad con los integrantes de la Comisión del Trabajo; Nicolás Monckeberg, Ministro del Trabajo; Isabel Plá, Ministra de la Mujer y Equidad de Género y otros dirigentes sindicales y gremiales.

Este artículo se refiere a que las empresas que cuentan con veinte o más trabajadoras, tienen la obligación de tener sala cuna dentro o fuera del lugar de trabajo, en donde las trabajadoras puedan recurrir a alimentar a sus hijos y dejarlos durante su jornada laboral. Otra posibilidad es hacer entrega de un bono para pagar el cuidado.

Este artículo ha generado varias discusiones, ya que actualmente se le asigna el costo de la sala cuna únicamente a la mujer y específicamente a la incorporación de la empleada número 20. En palabras simples, se trata de un impuesto al empleo femenino, cuando en realidad el cuidado de los niños y de las personas dependientes es responsabilidad

de todos. Lo planteado repercute en que el derecho a sala cuna deja de ser derecho de todos los menores de 2 años, así como tampoco es un derecho de los padres, ni de todas las madres. Se convierte así en una restricción a la contratación femenina y al ingreso de ellas al mercado laboral formal.

La idea de modificar el artículo 203 para dar acceso universal al beneficio de sala cuna, es que sea tanto para madres como para padres, e incluso se está evaluando ampliarlo a todos los niños menores de 4 años.

La modificación de este artículo busca enfocarse en lo estrictamente relevante, la corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos y en el aumento de la participación laboral femenina. Se pretende así evitar resultados como el del actual artículo 203, que fomenta la separación de roles en las normas sociales y el desincentivo a la contratación femenina.

**María José Bosch**  
Directora del Centro Trabajo y Familia



**COLUMNAS DE OPINIÓN  
MARÍA JOSÉ BOSCH**

2 DE FEBRERO  
**El líder y la conciliación trabajo y familia**

11 DE ABRIL  
**Reutilizar y reinventar**

11 DE MAYO  
**Tener mujeres en el directorio es un buen negocio**

11 DE JUNIO  
**Entre broma y broma, la verdad se asoma**

10 DE JULIO  
**Somos copiones y que bueno que lo seamos**



**APARICIONES  
EN PRENSA**

16 DE ABRIL  
Publicación en ICARE de Cuaderno ESE "Liderazgo Femenino"

4 DE MAYO  
ESE realizó II Encuentro Internacional IFREI "Conciliación Trabajo y Familia"

14 DE MAYO  
Discuten sobre inserción laboral de las mujeres y el derecho a salas cuna

31 DE MAYO  
Entrevista María José Bosch, La Segunda. "El WEF dice que Chile tardaría 130 años en llegar a una mejor paridad"

20 DE JUNIO  
Lanzamiento monitor IFREI, "Chile aún está en deuda con un entorno más favorable a la conciliación de trabajo y familia"



**ACTIVIDADES DEL CENTRO**



18 DE ABRIL  
Reunión Red de Colaboradores IFREI.



19 Y 20 DE ABRIL  
Encuentro Internacional IFREI "Conciliación Trabajo y Familia".



11 DE MAYO  
Ceremonia de Acreditación IFREI Banco Bci.



14 DE MAYO  
Participación en Panel de Conversación "Mujeres al Timón", ICARE.



17 DE MAYO  
Alianza con Revolución Wellness.



17 DE MAYO  
Acompañamos al Bci en la premiación de los hijos de sus colaboradores, por los resultados académicos obtenidos el 2017.



23 DE MAYO  
Participación en anuncio "Agenda Mujer".



12 DE JUNIO  
Primer Foro Club IFREI "Liderazgo orientado a la productividad".



20 DE JUNIO  
Lanzamiento Monitor IFREI Conciliación trabajo, familia y vida personal, Chile 2017.

**TELÉFONOS:**

(56) 22618 1565 - 22618 1579

[clubifrei.ese@uandes.cl](mailto:clubifrei.ese@uandes.cl) [www.ese.cl](http://www.ese.cl)



ctfese



CTF\_ESE



ESEUANDES



Universidad de los Andes

